



PUC GOIÁS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

Trabalho remoto e o futuro do trabalho

ORIENTANDO: JOÃO VITHOR GALDINO BITENCOURT

ORIENTADORA: PROF^a MS. YSABEL DEL CARMEN B. BALMACEDA

GOIÂNIA

2024

JOÃO VITHOR GALDINO BITENCOURT

Trabalho remoto e o futuro do trabalho

Artigo Científico apresentado a disciplina de Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás-PUCGOIÁS. Orientadora: Prof^a. Ms. Ysabel del Carmen Barba Balmaceda

GOIÂNIA
2024

Trabalho remoto e o futuro do trabalho

Data da Defesa: _____ de _____ de 202_____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Ms. Ysabel del Carmen Barba Balmaceda nota

Examinador Convidado: nota

Dedico a meu pai Edison Correa Bitencourt e minha mãe Sumayra Lemes da Silva Bitencourt, que sempre me apoiaram e acreditaram em mim, tenho esperança de um dia conseguir retribuir tudo que fizeram por mim. Obrigado por tudo!

Agradeço a Deus, por essa oportunidade de crescimento e por sempre me guiar pelo caminho certo.

A professora Ysabel del Carmen Barba Balmaceda agradeço pela orientação e ensinamentos que me permitiram desenvolver este trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
INTRODUÇÃO	8
1 - CONTEXTUALIZAÇÃO	9
1.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO	9
1.2 TIPOS DE TRABALHO REMOTO.....	10
1.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS	11
1.4 ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O TELETRABALHO.....	13
2 - ASPECTOS JURÍDICOS.....	14
2.1 DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR E DO EMPREGADOR.....	15
2.2. REGIME DE TRABALHO	15
2.3 INFRAESTRUTURA.....	17
3 - IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	18
3.1 DIREITO DE NÃO TRABALHAR	19
3.2 MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NA QUALIDADE DE VIDA.....	20
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS.....	24

RESUMO

O presente artigo analisa a figura do teletrabalho, e sua aplicação prática. Diante da recente regulamentação desta modalidade de trabalho, a tendência é que a prática do trabalho remoto cresça consideravelmente no país, o que torna importante uma análise detalhada. A pesquisa apresenta a evolução do instituto na CLT, detalha os dispositivos inseridos com a reforma trabalhista brasileira, apresenta os pontos positivos e negativos da utilização dessa modalidade de trabalho. Concluindo pela necessidade de atualização da regulamentação específica, uma vez que esta não está totalmente de acordo com as disposições e princípios constitucionais inerentes aos trabalhadores. Portanto, é imprescindível que sejam feitas revisões e atualizações para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam devidamente protegidos no contexto do teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista, CLT.

Trabalho remoto e o futuro do trabalho

João Vithor Galdino Bitencourt

INTRODUÇÃO

Este trabalho possui como objeto principal as mudanças crescentes no mercado de trabalho como o constante avanço da tecnologia possibilitando aos trabalhadores o teletrabalho. O interesse por este tema surgiu com o isolamento social que “forçou” a sociedade a executar o trabalho dentro de casa.

Este artigo procura entender os impactos gerados por essa modalidade de trabalho em diversas vertentes, social, jurídico, psicológico e histórico. O objetivo deste trabalho é contribuir para o esclarecimento sobre o teletrabalho.

Isto posto, o estudo utiliza o método hipotético-dedutivo, incluindo a análise de estudos científicos pré-existentes sobre o tema e a pesquisa teórica documental jurídica por meio de doutrinas e jurisprudências. Dada a especificidade do tema e as futuras discussões que surgirão.

A evolução tecnológica tem provocado transformações significativas na sociedade, impactando diversos setores, sendo o econômico um dos mais afetados. A adoção de novas técnicas de trabalho por meio de equipamentos telemáticos e informatizados tem se tornado cada vez mais comum entre os empresários, pois permite que os empregados realizem suas tarefas designadas fora das instalações do empregador. Isso é conhecido como teletrabalho.

Esta forma de trabalho foi regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho através da Lei nº 13.647/17, que introduziu o capítulo II-A para tratar especificamente do trabalho remoto. No entanto, a abordagem dada ao tema por esta recente inclusão se mostrou insuficiente, considerando o atual cenário tecnológico e os possíveis desdobramentos nas relações trabalhistas, uma vez que algumas questões de grande relevância não foram adequadamente abordadas pela reforma. A existência desta lacuna normativa tem gerado uma grande sensação de desamparo e insegurança jurídica para esta categoria de trabalhadores, em relação aos seus direitos e garantias fundamentais.

¹Bacharelado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiá

1 – CONTEXTUALIZAÇÃO

Em primeira análise, é necessário entender historicamente o surgimento do trabalho remoto, as mudanças que a evolução tecnológica e da sociedade causaram no ambiente de trabalho.

Lima e Martins (2012, p. 2) lecionaram da seguinte forma:

A jornada de trabalho dos trabalhadores também está sendo modificada à medida que as novas tecnologias permitem aos empregados terem acesso a informações organizacionais distantes do estabelecimento fabril. Com o distanciamento entre a mão de obra do trabalhador e os processos produtivos internos fabris, surge uma erosão do trabalho que é fruto do crescente uso de aparatos eletrônicos pelos empregados e a conectividade usual dos empregados que acabam trabalhando em qualquer lugar, em qualquer hora do dia, para atualizar os dados e as informações que os gestores empresariais necessitam para dar continuidade à produção de bens e serviços.

Com o advento da internet, as relações sociais foram modificadas, atualmente é possível realizar uma ligação por vídeo com uma pessoa que está a vários quilômetros de distância. Isto posto, empresas e funcionários adaptaram-se para trabalhar sem a necessidade de estar presente.

1.1 – HISTÓRIA E EVOLUÇÃO

Entende-se como conceito de trabalho remoto ou teletrabalho prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Embora o termo "trabalho remoto" tenha se tornado proeminente recentemente, Gomes (2020 p.1), considera que as origens remontam às décadas de 1970 e 1980, quando as primeiras formas de comunicação digital começaram a surgir. No entanto, o conceito ganhou impulso significativo nos últimos anos devido à expansão da conectividade de internet e à evolução de ferramentas de colaboração online.

A disseminação do trabalho remoto foi impulsionada por avanços tecnológicos que permitiram uma comunicação eficiente e colaboração à distância.

Ferramentas como videoconferências, mensagens instantâneas e plataformas de compartilhamento de documentos tornaram-se fundamentais para a eficácia do trabalho remoto.

Com o avanço da tecnologia e da internet, os computadores e internet passaram a ser a principal ferramenta de trabalho por volta do início dos anos 1990. Assim, algumas empresas enxergaram uma maneira de aumentar a produtividade e diminuir os custos. (Silva, 2024, p.1)

O trabalho remoto desencadeou mudanças substanciais nas estruturas organizacionais. Empresas passaram a adotar modelos híbridos, combinando espaços de trabalho físicos e virtuais. Isso impactou a gestão de equipes, a cultura corporativa e a forma como as organizações concebem o local de trabalho.

A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto, mas as perspectivas para o futuro ainda são objeto de debate. Questões relacionadas à equidade, acesso a tecnologias adequadas e as complexidades da gestão remota permanecem desafios a serem superados.

1.2 – TIPOS DE TRABALHO REMOTO

De acordo com a matéria do Blog Carreiras (2023, p.1), atualmente no Brasil existem três principais formas de teletrabalho. São elas:

- Autônomos - trabalha por conta própria, presta serviços a empresas, abrindo seus próprios escritórios. São compostos por diversas categorias de profissionais como contadores, advogados, engenheiros etc.
- Freelancer - nesta modalidade o profissional possui muita liberdade, tanto em questão de horários quanto em relação ao trabalho, pois o mesmo pode conciliar diversos serviços ao mesmo tempo. Como por exemplo redator, editor, autor etc.
- CLT - o trabalhador remoto que trabalha no regime de CLT possui vínculo empregatício, está sujeito a determinações como cumprimento de tarefas e horários. Esse profissional possui direitos do trabalho garantidos por lei.

Cada tipo de trabalho remoto oferece diferentes níveis de flexibilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. É importante que as empresas e os funcionários escolham o tipo de trabalho remoto que melhor atenda às suas necessidades e objetivos.

1.3 – VANTAGENS E DESVANTAGENS

O trabalho remoto, uma prática que ganhou destaque, especialmente nas últimas duas décadas, reconfigurou a dinâmica tradicional do ambiente de trabalho. Este estudo visa analisar as vantagens e desvantagens associadas a essa modalidade de trabalho, considerando tanto a perspectiva dos empregadores quanto dos trabalhadores.

O trabalho remoto proporciona flexibilidade significativa aos trabalhadores, permitindo que eles estabeleçam horários mais adaptados às suas necessidades pessoais. Isso pode resultar em maior satisfação no trabalho e melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

O ambiente de trabalho remoto pode aumentar a eficiência e a produtividade. A ausência de distrações do escritório e a capacidade de criar um ambiente de trabalho personalizado podem levar a um desempenho aprimorado.

Por sua vez, Mendes, Marin e Struziato, (2022 p. 6-7) observaram que:

Uma das vantagens por parte dos trabalhadores, sendo um dos pontos mais relevantes é a autonomia e a mobilidade, por conta da não necessidade de deslocamento e do estresse que pode ser gerado devido ao trânsito, redução de custos, sejam eles com locomoção (combustível, estacionamento etc.), alimentação e com vestimentas apropriadas para o trabalho; maior possibilidade de equilibrar a vida pessoal e familiar com o trabalho. Com a possibilidade da flexibilização, os trabalhadores conseguem organizar o seu tempo, utilizando-o da melhor forma para cumprir com suas obrigações. Além de conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar, possibilitando maior tempo hábil para o lazer.

Na visão organizacional, destacam-se os seguintes benefícios: possibilidade de crescimento sem que haja a necessidade de reestruturar a organização de imediato; redução nos gastos com infraestrutura e consumos cotidianos de materiais e itens básicos. Esse isolamento pode disponibilizar também um melhor espaço e tempo para que eventuais reestruturações sejam realizadas, possibilitando um futuro retorno com mais segurança e qualidade de vida no trabalho para todos da organização, aumento da produtividade e redução interrupções no trabalho por conta de deslocamento para reuniões presenciais, fazendo com que o trabalhador permaneça mais tempo focado na realização de suas atividades.

Um dos principais desafios do trabalho remoto é o isolamento experimentado pelos trabalhadores, que podem sentir falta da interação presencial e da colaboração espontânea que ocorre nos ambientes de escritório tradicionais.

A comunicação eficaz pode ser prejudicada no trabalho remoto devido à dependência de meios virtuais. Problemas de comunicação podem levar a mal-entendidos, falta de alinhamento e diminuição do senso de pertencimento à equipe. A gestão de equipes remotas apresenta desafios específicos, como monitoramento de desempenho, construção de cultura organizacional coesa e a necessidade de adotar práticas de liderança mais adaptativas.

Esses pontos também são novamente evidenciados por Mendes, Marin e Struziato, (2022 p. 7-8).

Uma das desvantagens encontradas no teletrabalho por parte dos colaboradores é a sensação de isolamento, que pode refletir diretamente na saúde do colaborador; falta de ambiente de trabalho coletivo, na qual o trabalhador necessita solicitar ajuda e obter apoio de pessoas mais experientes para a realização de suas funções e também uma grande insegurança por meio dos teletrabalhadores, que muitas das vezes sentem que não estão sendo assistidos e avaliados por seus supervisores, o que pode resultar em uma desmotivação.

Por parte das organizações, encontra-se a dificuldade na avaliação e supervisão do trabalho, a possibilidade de o empregado oferecer e prestar serviços a outras empresas, a motivação dos colaboradores, a produtividade e inclusive na confidencialidade de dados, uma vez que as informações da empresa ficam vulneráveis a serem salvos em equipamentos particulares dos colaboradores.

Outro ponto importante e preocupante para ser ressaltado é segurança de dados que é uma preocupação crucial, dada a natureza sensível das informações manuseadas pelos profissionais. O acesso remoto pode aumentar os riscos de violações de segurança e comprometimento da confidencialidade.

O mesmo pode apresentar desafios na conformidade com regulamentações legais e éticas, especialmente quando se trata de práticas de segurança cibernética e gestão de registros.

Para superar as desvantagens, práticas jurídicas devem adotar estratégias proativas. Isso inclui implementar medidas robustas de segurança de dados, promover a conformidade com regulamentações relevantes e desenvolver políticas claras para orientar o trabalho remoto.

1.4 – ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista, estabelecida pela Lei nº 13.467 de 2017, formalizou a prática do teletrabalho no contexto jurídico brasileiro. Essa legislação introduziu o "Capítulo II-A" na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abrangendo os artigos 75-A ao 75-E, com a finalidade de estruturar, regulamentar e supervisionar essa nova forma de atividade laboral. O artigo 75-B, caput, dessa legislação, por sua vez, proporciona a definição legal do teletrabalho.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Um dos desafios centrais no teletrabalho é a dificuldade em definir com precisão o início e o término da jornada laboral. A ausência de uma estrutura física tradicional de escritório pode resultar em um ambiente onde as fronteiras entre o expediente e o tempo pessoal se tornam menos distintas. Isso gera questionamentos sobre como contabilizar e compensar as horas extras de forma justa.

Do ponto de vista legal, a legislação trabalhista muitas vezes exige que o empregador registre e remunere adequadamente as horas extras. No entanto, no teletrabalho, o monitoramento efetivo das horas trabalhadas pode ser desafiador. A adoção de ferramentas tecnológicas, como softwares de controle de tempo, torna-se fundamental para documentar de maneira precisa o período dedicado ao trabalho, garantindo a conformidade com as normas legais.

Além disso, é crucial estabelecer políticas claras no contrato de teletrabalho, especificando as expectativas em relação às horas de trabalho e esclarecendo como as horas extras serão tratadas. Questões como a negociação de tempo adicional, acordos de compensação e o direito do trabalhador de desligar-se após o expediente merecem atenção especial.

Decisões já estabelecidas por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) afirmam que, na presença de mecanismos de controle da jornada por parte do empregador, é viável o reconhecimento de adicionais, tais como horas extras, intervalos e adicional noturno.

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento

das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobre jornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 – Recurso Ordinário: 00101320520165030178/ 0010132-05.2016.5.03.0178– Minas Gerais – 2ª Turma – Publicação em 13.03.2017)

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19)

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

Assim, urge a necessidade de revisão do artigo citado, com o intuito de elaborar esta jornada de trabalho de uma maneira única para esse trabalhador, garantindo para ele segurança jurídica.

2 – ASPECTOS JURÍDICOS

Os aspectos jurídicos do trabalho remoto abrangem uma variedade de questões, incluindo, mas não se limitando a, direitos e deveres do trabalhador

remoto, saúde e segurança no trabalho, confidencialidade e proteção de dados, e questões relacionadas à gestão de tempo e produtividade.

Neste contexto, é fundamental compreender como as leis existentes se aplicam ao trabalho remoto e quais lacunas podem precisar ser preenchidas para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores e dos interesses das empresas. Esta introdução busca explorar esses aspectos jurídicos do trabalho remoto, fornecendo uma visão geral das principais questões e considerações neste campo emergente.

2.1 DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR E DO EMPREGADOR

Além disso, a possibilidade de contratar um empregado em regime de teletrabalho de forma tácita foi eliminada. Agora, a contratação de um empregado neste regime exige formalidade. Isso significa que a condição de teletrabalhador deve ser explicitamente mencionada no contrato individual de trabalho, juntamente com uma descrição detalhada das atividades que ele realizará.

Como dito por Correia e Miessa (2018, p. 236):

Será considerado teletrabalhador o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras.

A presença do trabalhador nas instalações do empregador para aprimorar ou complementar as atividades realizadas não altera este regime. Em outras palavras, o serviço ainda será predominantemente prestado fora das instalações do empregador.

Em relação ao contrato, agora é permitido celebrar acordos ou convenções coletivas de trabalho com força de lei que também abordem o regime de teletrabalho. Essa alteração está refletida no artigo 611-A da CLT.

2.2. REGIME DE TRABALHO

Primeiramente, é importante ressaltar o conceito deste tópico, que Melo (2013, p. 29) definiu assim:

O ambiente de trabalho não se limita ao local estrito onde o trabalhador executa suas tarefas. Ele engloba o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, a maneira como as tarefas são executadas e a forma como o trabalhador é tratado pelo empregador ou prestador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho

No teletrabalho, a residência do indivíduo, ou qualquer outro local distinto da empresa onde ele presta serviços, substitui o estabelecimento empresarial e se torna seu ambiente de trabalho. Com o objetivo de orientar as relações de trabalho nessa modalidade em relação à medicina e segurança do teletrabalhador, a reforma trabalhista introduziu o artigo 75-E, que obriga o empregador a instruir seus empregados sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. E, em seu parágrafo único, determina que o empregado assine um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas.

Este termo deve ser adotado com o objetivo de prevenir possíveis incidentes, mas tem pouca aplicação prática devido à dificuldade, ou até impossibilidade, de fiscalização do ambiente de trabalho. Com isso, o auditor-fiscal do trabalho não terá meios para aplicar a multa em caso de descumprimento. No entanto, se o empregado não assinar, poderá ser motivo de demissão por justa causa, pois é uma forma de desrespeitar a ordem emitida pelo empregador.

Por outro lado, mesmo que o funcionário assine o termo, o empregador não estará completamente livre de responsabilidade por qualquer dano sofrido. Isso ocorre porque, mesmo que o trabalhador não tenha a supervisão do local de trabalho, ele pode sofrer ou contrair um acidente ou doença como resultado de sua atividade de trabalho. Os riscos associados devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, pois são direitos fundamentais do indivíduo, protegidos pelo artigo 5º da Constituição Federal, que inclui vida, segurança, saúde e dignidade. Esses direitos, juntamente com o inciso XXII do artigo 7º da mesma Constituição, garantem como direito social de todo trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Portanto, é responsabilidade do empregador realizar uma análise prévia do local de trabalho do funcionário, verificando se o ambiente oferece as condições necessárias para a realização das atividades de trabalho. Além disso, deve ser

oferecido um curso de segurança do trabalho e manuseio de materiais de primeiros socorros, com o objetivo de garantir o bem-estar e a segurança do funcionário (Climed, 2023, p. 1).

Ressalta-se, então, que o princípio da proteção deve continuar a governar todas as relações de emprego. Além disso, é razoável afirmar que o trabalhador, na maioria das vezes, se comparado ao empregador, é hipossuficiente, independentemente do estágio de evolução da sociedade ou das formas de trabalho.

Com isso, conclui-se que casos excepcionais de relação de trabalho não devem ser tratados como a norma.

2.3 INFRAESTRUTURA

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a execução do trabalho pode recair ou não sobre o empregado, dependendo do que for estabelecido em um acordo escrito entre as partes. A legislação não é explícita quanto à obrigação do empregador de cobrir essa despesa, nem mesmo de recuperar os valores gastos pelo trabalhador, o que permite diferentes interpretações.

No entanto, essa perspectiva não deve ser aceita, pois permitiria que o empregado assumisse responsabilidades e encargos que são do empregador. Portanto, a interpretação do dispositivo deve estar em harmonia com o artigo 2º da CLT, que aborda o princípio da alteridade. Este princípio estabelece que todos os riscos do negócio devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Essa situação é reforçada ao analisar o artigo 166 desta Consolidação, que determina que o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), necessário para a realização do trabalho pelo empregado, deve ser feito pelo empregador, gratuitamente.

Delgado (2017, p. 139) tem uma compreensão semelhante:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescentados). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser

interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

Em outras palavras, a responsabilidade do empregado por esses custos para a realização do trabalho é completamente contrária aos princípios do direito do trabalho, tornando essa possibilidade incompatível com essa área do direito. Nesse contexto, pode-se adotar a interpretação esclarecedora de Correia e Miessa (2018, p. 244):

[...] não é permitido o pagamento de despesas referentes ao trabalho desenvolvido pelo próprio empregado e, muito menos, que as despesas efetuadas possam ser suportadas pelo trabalhador. A subordinação jurídica inerente à relação de emprego é incompatível com essas disposições.

A única exceção a essa norma é abordada no artigo 462, § 1º da CLT. Se o empregado causar algum prejuízo ao empregador, um desconto correspondente ao valor do dano pode ser feito legalmente em seu salário, desde que tenha sido acordado previamente ou em caso de dolo do empregado.

3– IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Embora o trabalho remoto tenha muitos benefícios, ele também tem um impacto significativo nas relações de trabalho.

Em primeiro lugar, o trabalho remoto altera a dinâmica da equipe. Sem a interação face a face diária, os trabalhadores devem se comunicar e colaborar de maneira diferente. Isso pode levar a um maior uso de tecnologias de comunicação, como e-mail, mensagens instantâneas e videoconferências. Embora essas ferramentas possam ser eficazes, elas também podem levar a mal-entendidos e a uma sensação de isolamento entre os membros da equipe.

Em segundo lugar, o trabalho remoto pode ter um impacto na cultura da empresa. Sem a interação social diária no local de trabalho, pode ser mais difícil para os funcionários se sentirem conectados à empresa e aos seus colegas. Isso pode levar a uma diminuição do engajamento dos funcionários e da satisfação no trabalho. (Thiele, 2020, p.1).

Por outro lado, o trabalho remoto também pode ter benefícios para as relações de trabalho. Ele pode proporcionar aos trabalhadores uma maior

flexibilidade, permitindo-lhes equilibrar melhor o trabalho e a vida pessoal. Isso pode levar a um aumento da satisfação no trabalho e da produtividade.

Além disso, o trabalho remoto pode permitir às empresas acessar um pool de talentos mais amplo, pois não estão mais limitadas a contratar pessoas em uma área geográfica específica. Isso pode levar a equipes mais diversas e a uma maior inovação.

3.1 – DIREITO DE NÃO TRABALHAR

O direito de se desconectar, também conhecido como “o direito de não estar em serviço”, é um direito essencial, pois tem um impacto significativo na saúde, higiene e segurança no trabalho. Com isso em mente, a Constituição Federal, ao estabelecer uma jornada de trabalho, procurou garantir um ritmo de trabalho adequado ao sistema do corpo humano, visando prevenir a fadiga excessiva, problemas físicos e psicológicos, além de garantir o direito ao descanso, conforme estabelecido nos artigos 6º e 7º. Veja-se:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;(...)

A tecnologia permite que esteja-se sempre ativo, mas isso não significa que deve-se estar sempre trabalhando. Após um período de trabalho, é essencial que o trabalhador tenha um tempo de descanso. Isso é crucial para a saúde física e mental do trabalhador, bem como para a manutenção de sua vida social e familiar. (Marques, 2024, p.1).

No caso do teletrabalho, devido à autonomia e flexibilidade de horários que o empregado possui, e à dificuldade de fiscalização da jornada de trabalho pelo

empregador, o direito do teletrabalhador à desconexão acaba sendo comprometido. Isso ocorre porque, mesmo após o término do período de trabalho diário, o teletrabalhador permanece conectado ao trabalho por meio de dispositivos tecnológicos.

Como já observado, existem vários precedentes estabelecidos pelo TST em relação à possibilidade de controle de jornada e à caracterização de horas extras neste regime de trabalho. Portanto, é possível perceber uma tendência de atualização normativa no sentido de excluir o teletrabalhador da lista de empregados não abrangidos pelo regime de jornada, conforme estabelecido no artigo 62 da CLT. Isso já representa um grande progresso.

A definição de um regime de jornada para esta modalidade de trabalho é indispensável atualmente. Este assunto foi abordado pelo Projeto de Lei nº 3.512/2020, apresentado pelo Senador Fabiano Contarato.

3.2 MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NA QUALIDADE DE VIDA

O princípio da dignidade da pessoa humana é a pedra angular de todos os outros princípios, normas constitucionais e infraconstitucionais. Este princípio assegura os direitos fundamentais, sociais e básicos de cada indivíduo. No contexto do trabalho, este princípio garante que os trabalhadores tenham condições mínimas para realizar seu trabalho, respeitando sua integridade física, saúde e segurança, proporcionando um ambiente de trabalho equilibrado e adequado.

No entanto, a Reforma Trabalhista retirou alguns direitos dos trabalhadores remotos. Apesar de ter introduzido uma regulamentação específica para o trabalho remoto, a reforma negligenciou os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade. Isso se manifestou na diferenciação dos direitos do trabalhador comum e do trabalhador remoto, uma vez que os trabalhadores remotos não têm direito a horas extras e não são protegidos em relação às condições básicas de um ambiente de trabalho (Ferreira, 2022, p.1).

Como resultado, os trabalhadores remotos, que não estão incluídos na lista

de empregados sujeitos ao regime de jornada de trabalho, acabam trabalhando horas extras sem a devida remuneração. Eles acabam trabalhando o tempo todo, sem direito à desconexão, inclusive nos finais de semana e feriados.

Em relação à suposta impossibilidade de controle de jornada trazida pela Reforma Trabalhista, não há dúvidas de que isso é possível e já está sendo implementado por várias empresas e entidades públicas. A negação do direito à desconexão tem levado os trabalhadores à exaustão física e psicológica, resultando em lesões, ganho de peso, insônia, relações familiares prejudicadas e transtornos psicológicos. Muitos empregadores exigem a disponibilidade total do empregado, discutindo e cobrando questões de trabalho a qualquer hora do dia, inclusive em dias de descanso semanal remunerado e feriados, muitas vezes sem o pagamento de qualquer remuneração extra (Franco, Druck e Silva, 2012, p.1).

Diante disso, as condições precárias de trabalho, as longas jornadas que impedem a desconexão do trabalhador remoto, bem como a falta de igualdade entre estes e os trabalhadores comuns, demonstram claras violações aos princípios fundamentais de todo o sistema jurídico brasileiro, um total desrespeito à Constituição Federal. Este fato requer urgentemente uma mudança legislativa para alinhar as mudanças resultantes da Reforma Trabalhista aos princípios orientadores do direito do trabalho.

CONCLUSÃO

Este estudo se propôs a explorar os efeitos do teletrabalho nas relações laborais e no bem-estar dos trabalhadores. Foi observado que a transição acelerada para o teletrabalho apresentou tanto desafios quanto oportunidades para os trabalhadores e as empresas, exigindo uma adaptação às novas circunstâncias de trabalho e um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Foi constatado que o teletrabalho introduziu alterações na dinâmica do trabalho, com a necessidade de se adaptar às tecnologias digitais, novos métodos de comunicação e gestão do tempo. Essas transformações trouxeram à tona questões significativas sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito de se desconectar, que se tornou um elemento crucial para a

manutenção da qualidade de vida no contexto do teletrabalho.

Os desafios na regulamentação do teletrabalho foram claramente evidenciados, ressaltando a necessidade de estabelecer leis e políticas públicas adequadas para salvaguardar os direitos dos trabalhadores e assegurar um ambiente de trabalho equilibrado e saudável. A análise da legislação vigente revelou a necessidade de melhorias na regulamentação do teletrabalho, especialmente no que se refere ao direito de se desconectar e à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

O estudo também destacou a importância de implementar políticas públicas e práticas corporativas que promovam a conciliação entre a vida profissional e pessoal no âmbito do teletrabalho. A flexibilidade oferecida pelo teletrabalho pode proporcionar oportunidades para melhorar o equilíbrio entre as obrigações profissionais e pessoais, desde que haja uma abordagem consciente e um esforço conjunto entre empresas e trabalhadores.

É importante salientar que, independentemente de qualquer questão que possa ser levantada, não pode haver discriminação na proteção jurídica entre qualquer tipo de trabalhador, seja ele remoto ou convencional. Este suporte é expresso na Constituição Federal, que estabelece os direitos básicos dos trabalhadores em seu artigo 7º, que abrange todos os trabalhadores, sem distinção. Portanto, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade devem ser respeitados.

Dito isto, sob o risco de violação do princípio da irrenunciabilidade de direitos, o empregado não pode renunciar aos seus próprios direitos simplesmente por realizar suas atividades de trabalho fora das instalações do empregador. Ou seja, qualquer cláusula contratual que resulte na supressão de direitos do teletrabalhador deve ser ignorada.

Portanto, fica evidente a necessidade de uma regulamentação mais atualizada e específica para o tema em questão, devido à sua complexidade, bem como ao fato de que a lei recentemente aprovada não aborda de maneira segura e eficaz todas as implicações do teletrabalho, nem sequer leva em consideração os princípios fundamentais do direito do trabalho garantidos pela Constituição Federal.

É essencial que as políticas públicas e práticas corporativas sejam adaptadas para enfrentar os desafios e oportunidades apresentados por esta

modalidade de trabalho, garantindo um ambiente de trabalho equilibrado, saudável e respeitoso aos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao direito de se desconectar.

Diante do atual cenário jurídico, cabe aos profissionais do direito a tarefa de evitar violações aos direitos dos trabalhadores, provocando reflexões jurídicas nos legisladores que, por sua vez, devem criar regulamentos que reflitam a realidade das relações trabalhistas, respeitando os direitos fundamentais de cada indivíduo.

REFERÊNCIAS

BLOG CARREIRAS. **Saiba quais os três tipos de trabalho remoto que existem.** 2023. Disponível em: <https://blogcarreiras.cruzeirodosuleducacional.edu.br/tipos-de-trabalho-remoto/>. Acesso em: 31/03/2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3.512, de 2020. **Dispõe sobre os direitos dos teletrabalhadores, adequando a norma já existente.** Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001&ved=2ahUKEwjM46fH6Z6FAxXuOrkGHQGuCJ8QFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw3bJ6_KYYjxIYM-aomxn9zF. Acesso em: 31/03/2024.

BRASIL, Senado, **Projeto de lei nº 3512, de 2020.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em 03/04/2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador.** Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento%3Fdm%3D9125153%26ts%3D1657058170891%26disposition%3Dinline&ved=2ahUKEwjw09XT5J6FAxVLK7kGHc4bBgsQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw3Kj4Ef9nLbcyXJQ6hbT5TN>. Acesso em: 31/03/2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/512960691>. Acesso em: 31/03/2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212654954>. Acesso em: em: 31/03/2024.

CLIMED. **Treinamento de segurança do trabalho: qual sua importância?** Disponível em: <https://clinimedjoinville.com.br/treinamentos-de-seguranca-do-trabalho-qual-sua-importancia/>. Acesso em: 03/04/2024.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?** 1ª Ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018. p. 236-244.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Ed. São Paulo: LTR, 2018. p 139.

FERREIRA, Raul Gil Salvador. **Trabalhador em Home Office ou Teletrabalho tem direito a receber horas extras?** Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/trabalhador-em-home-office-ou-teletrabalho-tem-direito-a-receber-horas-extras/1601688552?_gl=1*13grsic*_ga*ODMzODkyNTE4LjE2MjMyNzE4ODU.*_ga_QCSXBQ8XPZ*MTcxMjUwMDcxNS4yMS4xLjE3MTI1MDQwMzkuNDluMC4w. Acesso em 03/04/2024.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith Seligmann. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQSX3zBC8wDt99FryT9nnj/>. Acesso em 03/04/2024.

GOMES, Fábio. **História do Home Office e Teletrabalho**. Disponível em: <https://www.digitow.com.br/blog/home-office/>. Acesso em: 03/04/2024.

LIMA, Ana Maria; Martins, Marcos Antônio Madeira de Mattos. **A erosão do trabalho na era da informação.** Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/FMUD/article/download/290/452&ved=2ahUKEwiGibqR756FAxVALLkGHaaVAlOQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw1SEwCJQcsfHdwxZ4DPCPsw>. Acesso em: 31/03/2024.

MARQUES, Fabíola. **A concessão do intervalo intrajornada e suas consequências.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-16/a-concessao-do-intervalo-intrajornada-e-suas-consequencias/>. Acesso em: 03/04/2024.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2013, p 29.

MENDES, Ana Jullya de Souza; MARIN, Caroline; STRUZIATO, Izabela Cristina. Revista Eletrônica Anima Terra: **Os benefícios e desafios do trabalho home office**. 2022. Mogi das Cruzes

SILVA, Daniel Neves. **História da internet.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/informatica/internet.htm>. Acesso em: 03/04/2024.

THIELE, Thiele. **Como o trabalho remoto pode destruir a cultura da sua empresa.** Disponível em: <https://www.adigo.com.br/como-o-trabalho-remoto-pode-destruir-a-cultura-da-sua-empresa/>. Acesso em: 03/04/2024.